

若年者の離職行動からみた沖縄県の実態

A Characteristic of Okinawa judging from
the quitting a job behavior of the youth

名嘉座 元 一
Hajime Nakaza

目 次

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1. はじめに | 5. 先行研究 |
| 2. 沖縄の若年労働市場の概観 | 6. 実証分析（都道府県パネル分析） |
| 3. 若年者の地域別の離職状況 | 7. まとめと雇用対策について |
| 4. 離職率の理論背景 | |

1. はじめに

サブプライムローン問題に端を発する米国発の金融危機が世界中に広がっている。それは日本や地域経済にも影響を及ぼしてきている。このような中、今回の金融危機は若年労働市場にも影を投げかけている。昨年まで比較的好調だった新卒者の就職率も今年度卒業生から厳しくなることが懸念されている。特に内定取り消しは学生に大きな不安を与えており、社会問題となっている。また、大手企業による派遣社員のカットいわゆる派遣切りも連日のようにニュースで取り上げられている。

若年労働者は、これまでも他の年齢に比べて失業率が高く、特に15歳～24歳では沖縄では全国の4倍近い失業率となっている。また、アルバイト、契約社員、派遣社員など非正規雇用者も多い年代であり、このため離職・転職も多い。このような特性をもつ市場であるため、今回の金融危機は真っ先に若年労働者に打撃を与えることになった。

若年労働者は、雇用形態が不安定であり、離職・転職など労働移動を繰り返す頻度が多い。いわゆる7・5・3問題があり、入社後3年以内に辞める割合が、中卒7割、高卒5割、大卒3割と言われている。政府や県などの行政や企業も若年雇用者の離職問題に取り組んでいるもののこの傾向はほとんど変わっていない。

本稿では、このような背景を踏まえ、若年労働市場の中でも離職にテーマを絞り、若年者の離職行動を様々な経済データによって明らかにし、その中で全国一離職率が高い沖縄県の実態について検討する。

大きな疑問は、せっかく就職したのになぜ離職するのかということである。特に沖縄のように求人倍率が0.5を切っているような厳しい雇用環境にありながら、全国一高い離職率という現実がある。どこにその要因があるのか、島嶼県である沖縄だけの特性なのか他の地域に比較して何が違うのか等について検討し、沖縄の実態を明らかにしたい。

そのため、まず沖縄の若年労働市場に

ついて概観した後、離職の動向について詳細に検討する。次に、厚生労働省が行った期間別離職者調査を基本にして、就業構造調査や国勢調査等の統計データを用いて都道府県別データにより若年者の離職行動を検証する。

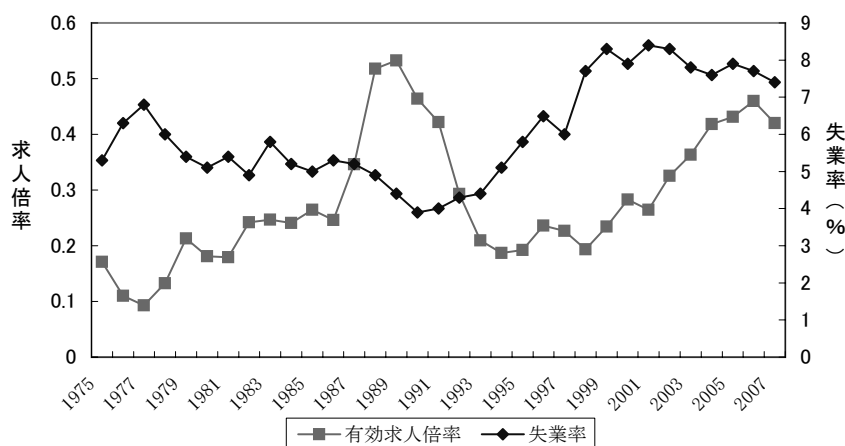
最後に、若年者の意識との関連で離職の意識の分析を行う。これらの分析を踏まえ、今後の政策にも反映できるよう提言を行う。

2. 沖縄の若年労働市場の概観

(1) 雇用の状況

離職に関連するデータとして、失業率

と求人倍率を見てみよう(図1)。2007年における失業率は、7.4%であり、全国平均の3.9%を大きく上回り全国一となっている。1995年から失業率は上昇し2001年には8.4%と復帰後最悪の失業率に達し、その後は景気の回復と共に減少傾向となっている。また、求人倍率は、近年の失業率の低下と共に増加傾向となっており、2007年では0.42となっている。それでも全国が1を超えていることと比較すると、依然として低い水準に留まっていることには変わりない。しかしながら、^注職業別に見ると有効求人倍率が1を超える業種もあり、構造的なミスマッチの問題も抱えている。



出所：「職業安定行政年報」沖縄労働局職業安定部

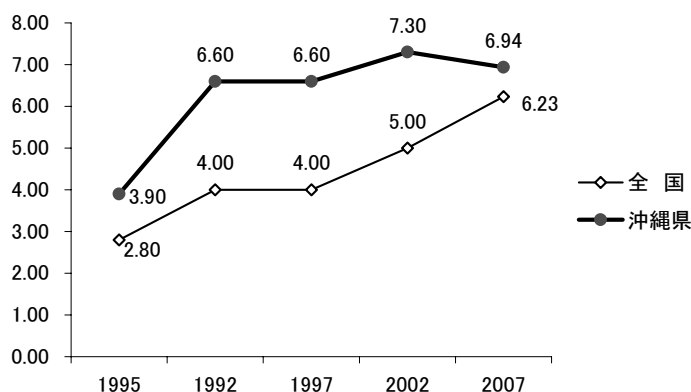
図1 沖縄県の失業率と有効求人倍率の推移

(2) 離職の状況

沖縄県と全国の離職状況を見たのが図2である。2007年の沖縄県の離職率は6.9%となっており、全国6.2%よりも高い。また、1995年からの時系列でみても、沖縄県は常に全国平均を大きく上回って

推移している。ただし、1997年以降は全国が増加傾向となっており、沖縄の水準に近づいてきている。これはバブル崩壊後の企業が厳しい経営環境を生き延びるために非正規雇用を急速に増加させてきたことを反映しているものと推察される。

^注 巻末の参考資料1を参照。



出所：「就業構造基本調査」総務省

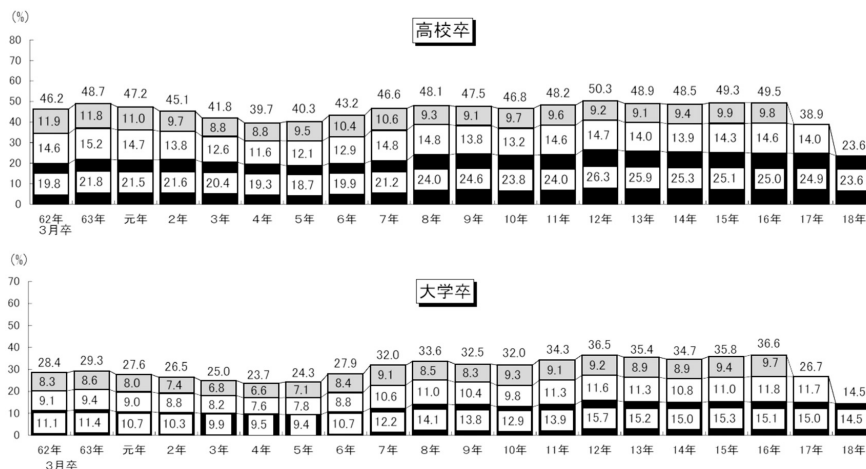
図2 全国と沖縄県の離職率の推移

3. 若年者の地域別の離職状況

若年者の離職について地域間比較をする前に、全国の傾向について検討する。

図3は厚生労働省のデータで、高卒、大

卒の3年以内に離職する割合をみたものである。ここで入社後の離職率は、学歴別に雇用保険被保険者の記録を基に算出されたものである。



出所：厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/wakachalle/situation/index.html>)

図3 新規学卒者の在職期間別離職率の推移

グラフは1年目、2年目、3年目の離職率を積み重ねたものである。ここで、平成17年（2005）に3年目、平成18年（2006）に2年目及び3年目の数値がないのは、平成18年卒業生のデータである

ため、就職後まだその年数に達していないためである。

長期的にみても、高卒では概ね50%近い者が3年以内に離職しており、大卒では30~35%の者が離職していることが分

かる。やはり、7・5・3と言われる中卒・高卒・大卒離職率を反映した傾向となっている。また、高卒ではほぼ横ばいとなっているものの、大卒においてはやや増加傾向にあることが懸念される。

これを高卒1年目の離職について都道府県別にみると図4のようになる。沖縄県が32.5%と全国一高くなっており、次いで北海道30.6%、徳島県の30.0%

と続いている。一方、最も低いのは愛知県と静岡県でどちらも17.9%となっている。

また、過去の2時点（1995年、2000年）でみても、沖縄県は最も離職率の高い県となっている。沖縄県を含めて、北海道、青森県、徳島県が離職率の高いグループを形成している。

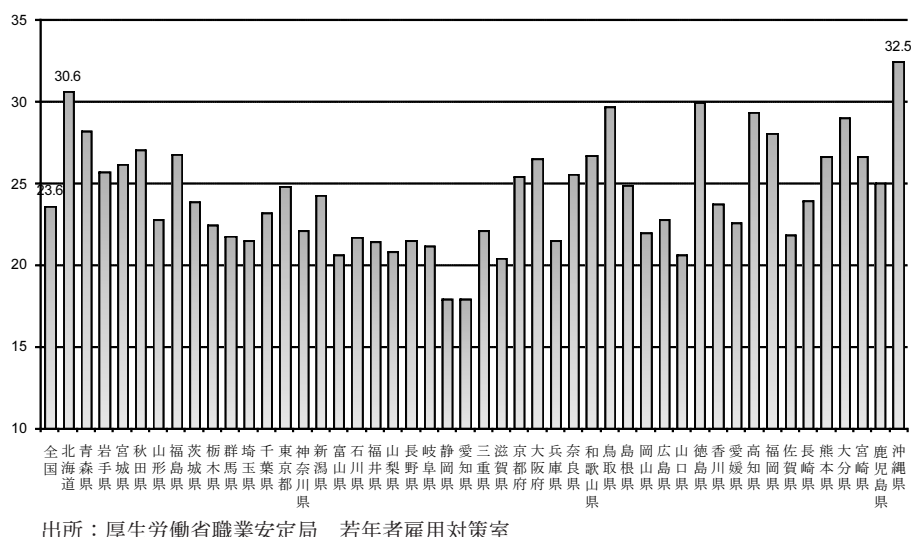


図4 高卒1年目の離職率（男女計 2005年）

表1は、高卒1年目離職率の記述統計量をみたものである。離職率の全国平均はバブル崩壊後に最も景気が悪化した2000年に高まったがその後は減少している。最大値はどの時点でも沖縄県である。また、変動係数をみると、1995年から増加しており、地域格差が広がっていることを示唆している。

このように離職率は地域の特性を反映しているものと推察される。時系列でみても離職率の高いグループと低いグルー

プはの中で順位こそ変わるものの概ね固定的である。2000年から2005年にかけて変動係数が大きくなっているのは、地域の産業構造を反映し、景気回復に伴い業績の良い企業が比較的集積している地域では離職率も低くなり、そうでない地域は離職率が高いままになっているものと推察されるし、労働者の年齢構造の違いや非正規社員比率の違い等を反映したものとも考えられる。

表 1 高卒 1 年目離職率（都道府県別）の記述統計量

離職率	平均	最小値	最大値	標準偏差	変動係数
1995	24.09	20.41	32.03	2.46	10.21
2000	25.87	21.32	35.33	2.87	11.11
2005	24.30	17.91	32.48	3.34	13.75

出所：図 4 に同じを基に作成

4. 離職率の理論背景

ここでは、離職率の地域特性の実証分析に入る前に、離職の理論について、ミクロ、マクロの視点から確認する。

（1）離職率のミクロ的考察

まず、ミクロ理論として、離職率と賃金、勤続年数、経験年数との相関関係を説明する仮説として、企業特殊訓練モデル、ジョブサーチモデル、ジョブマッチングモデルなどがある。例えば、ジョブサーチモデルでは、同一労働者の離職率は経験年数とともに低下するとしている。これは経験年数を積むに従って、より高い賃金を提示する企業に転職することを選ぶと想定するため経験年数が長いほど離職する確率は減るとする仮説である。また、経験年数をコントロールして労働者間でみると、経験年数が同じでも勤続年数が短い労働者の方が直近で、転職した可能性が高いため、勤続年数と離職率は正の相関をもつと考えられる。

離職率は、入職→就業→離職→失業→入職という労働移動の流れの中で位置づけられ、賃金、労働時間といった労働条件、職場の人間関係等に影響される。ま

た、ミスマッチ仮説によると、入職時の求人倍率の影響も強く受けるという研究結果もある。（太田1999など）つまり、求人倍率が悪い中で就職した場合、自分の望む仕事に就けなかったために、ミスマッチにより離職する確率も高くなるのである。これは^注就職氷河期世代に当てはまると考えられる。なぜならば、この世代（現在20代後半から30代前半）は景気が悪い時期（1995年から2002年）に卒業したため、内定率が低く、自分の望んだような仕事に就けなかった可能性が大きいためである。

（2）離職率のマクロ的考察

マクロ的にみると、離職は、失業とも大きく関連している。また、ミスマッチを示す入職時における求人倍率や産業規模つまり、規模の小さい企業ほど労働条件が悪く、そこに働く者は良い労働条件への転職を求めている可能性が高くなっている。産業構造も影響を与える。離職率が高いのは、就業構造調査等によると、卸小売業、サービス業、飲食業、運送業等、第3次産業に多い。さらに、就業構造でみて、雇用者における正規社員と非正規社員の比率の影響も受ける。非正規

^注 就職氷河期世代の厳格な定義はないが、概ね1995年から2002年頃とされる。開始年と終了年は1ないし2年の幅があることに留意されたい。

社員の多い地域ほど離転職を繰り返す労働者が多いため、離職率が高いと推察されるからである。

したがって、地域間ではこのような離職に与える要因となる産業構造等が地域で異なっているため、これが離職要因の地域特性とされる。このような地域特性を反映して離職率も地域ごとに違い、先

に検討したように、近年その格差も大きくなってきていると考えられるのである。また、沖縄県、北海道、青森県等の離職率の高いグループと愛知県、静岡県、富山県のように離職率の低いグループが形成されており、これらの地域も恐らく産業構造や就業構造等の類似性があると推察されるのである。

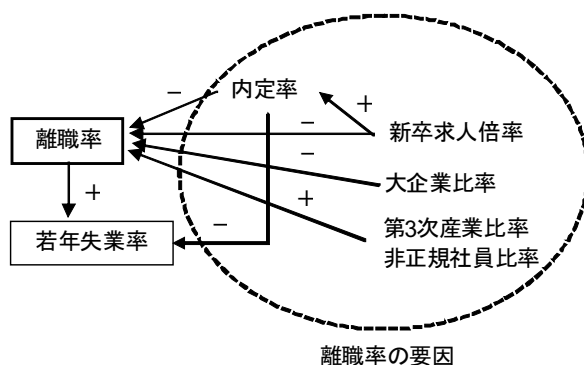


図5 地域特性を形成する諸要因と離職率の関係

5. 先行研究

水野（1992）、労働政策・研修機構（2004）など、これまでも地域の雇用問題についてはいくつかの文献や論文で検証されている。太田（2005）では、「これまで若年雇用問題の労働経済分析で地域が取り上げられることは比較的少なかった」として、若年者の失業や離職等について地域の観点から実証分析がなされている。そこでの問題意識としては、若者の就業環境や彼らの意識のあり方が地域によって大きく変わるのではないかと。もしそうだとすれば全国一律の労働政策ではなく地域の特性に対応した政策のあり方が求められることになる。としている。

また、若者の離職についても、都道府県データを用いた実証分析がなされている。本稿でもこの若年離職率モデルを踏

まえた上で、地域別特性に焦点をあて、実証分析を行った。これによって、沖縄県と他県との類似性あるいは沖縄の特異性を抽出しようとするものである。

太田論文では、若年者の離職率が地域の産業構造、若者の非正社員比率、企業規模に依存するであろうという仮説を立てた後、実証分析を行っている。若年者離職率のモデルは以下になる。

若年者離職率＝f（新卒求人倍率、新卒内定率、非正規社員比率、第3次産業比率、大企業比率）

ここで若年者離職率のデータは、厚生労働省が行っている「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査結果」における高

卒1年目の離職率を用いている。説明変数としては、当該年卒業者の新卒求人倍率あるいは就職内定率は、「学校基本調査」、非正規社員比率（若年）は15～24歳の若年就業者における非正社員比率である（「就業構造基本調査」）。第3次産業比率は全就業者に占める第3次産業就業者の割合である（「就業構造基本調査」）。大企業比率は全企業における1000人以上の企業に勤める労働者割合を（「賃金構造調査」）より求めたものである。

すなわち、若年者離職率は、地域の産業構造や若者の非正規社員比率、企業規模に依存すると想定している。また、求人倍率や内定率は、若年者離職率にマイナスの効果となることが想定されている。ここでは、2002年3月卒業者の離職について、都道府県クロスセクション推計を行っている。

これを踏まえ、本稿では、1995年、2000年、2005年の就職氷河期を含めたデータを用いて、都道府県パネル分析を

試みた。なお、厚生労働省の在職期間別離職者の調査では大卒についても同様なデータが入手できたが、説明変数として都道府県別の大卒求人倍率や内定率が入手困難なため、今回は実証分析に至らなかった。これは今後の課題としたい。

6. 実証分析（都道府県パネル分析）

（1）データ

高卒1年目の離職率を説明するデータは、高卒新卒の就職率（内定率）および同新卒求人倍率、第3次就業者比率、非正規社員比率、大企業比率を用いた。このうち、新卒就職率と新卒求人倍数、また非正社員比率と第3次産業比率はそれぞれ正の強い相関を示すため、別々のモデルとして変数の組み合わせを変えて推計した。

推計に用いたデータの統計量は表2で示される。データは、1995年、2000年、2005年の3時点、データ数は都道府県

表2 モデルデータの記述統計量

	平均	最小値	最大値	標準偏差
高卒1年目離職率1995	24.09	20.41	32.03	2.46
高卒1年目離職率2000	25.87	21.32	35.33	2.87
高卒1年目離職率2005	24.30	17.91	32.48	3.34
高卒就職率1995	98.14	56.50	100.00	6.39
高卒就職率2000	95.93	69.80	100.00	5.59
高卒就職率2005	98.15	90.50	100.00	2.01
高卒求人倍率1995	1.66	0.28	4.64	0.64
高卒求人倍率2000	1.24	0.38	4.42	0.58
高卒求人倍率2005	1.45	0.55	6.37	0.90
第3次比率1995	59.26	50.80	72.80	5.31
第3次比率2000	61.81	53.30	74.20	5.14
第3次比率2005	64.89	57.00	77.40	4.84
非正社員比率1995	22.13	13.33	39.24	6.45
非正社員比率2000	33.29	20.13	49.75	7.22
非正社員比率2005	32.79	23.61	51.21	6.81
企業規模1995	23.86	11.07	41.68	7.82
企業規模2000	23.73	11.06	41.26	7.58
企業規模2005	24.06	9.33	42.17	7.93

別であるため141個(47×3)である。

(2) 推計方法と推計結果

推計方法はパネル分析の手法を用いた。モデル式は次のようになる。

$$y_{it} = a + bx_{it} + \alpha_i + e_{it}$$

ここで、 α_i が高卒 1 年目離職率の各県特有の効果となる。ただし、 α_i が x_{it} と相関している場合は、固定効果モデルであり、相関していない場合は変量効果モデルに分けられる。つまり、固定効果モデルであれば、高卒 1 年目離職率は各

県特有の理由によるところが多いと考えられる。 α_i は離職率が高い地域には大きな値、低い地域には小さな値となる。一方、変量効果モデルにおいて α_i は、地域特有の理由を示すものではなく、推計誤差や偶然によるもので地域の効果はランダムであると考ええる。固有効果か変量効果のいずれかについてはハウスマン検定により判定することができる。

ここでは、どのモデルの推計結果もハウスマン検定により、固定効果モデルが採用された。なお、参考までに変量効果モデルの推計結果も示した。

表 3 都道府県別高卒1年目離職率の推計結果

固定効果モデル

		1	2	3	4	7	8
定数項							
新卒就職率	× 1	-0.1258 **	-0.12444 **	-0.09047 *		-0.1252 **	-0.09072 *
新卒求人倍数	× 2				-1.92675 **		
第3次就業者比率	× 3		0.026722 *			0.027858	
非正規社員比率	× 4			0.090857 **			0.091173 **
大企業比率	× 5		0.25845	0.012488			
R2adjust		0.7234	0.7186	0.75835	0.745219	0.72119	0.76086

変動効果モデル

		1	2	3	4	7	8
定数項							
新卒就職率	× 1	42.0459 **	35.7028 **	37.315 **	27.1395 **	35.4124 **	35.4038 **
新卒求人倍数	× 2	-0.17752 **	-0.15849 **	-0.13013 **		-0.16416 **	-0.13438 **
第3次就業者比率	× 3		0.11064 **		-1.64376 **		
非正規社員比率	× 4			0.0964 **		0.086022	
大企業比率	× 5		-0.09919 **	-0.1139 **			0.08297 **
R2adjust		0.20535	0.354	0.35659	0.245	0.24165	0.237

注：**は5%水準、*は10%水準で有意。

表 3 の推計結果によると、新卒就職率は、いずれのモデルにおいてもパラメータは有意でマイナスとなっており、仮説を裏付けるものとなっている。就職率が 1 % 上昇すると離職率が 0.125～0.09 だけ低下する。第 3 次就業者比率および非正規社員比率のパラメータは予想したように、プラスとなっている。これは、3 次産業の多い地域ほど非正規社員比率も

高く、そのため離職する割合も高くなるという傾向を示したものである。大企業比率については、変動効果モデルでは仮説どおりマイナスの効果があらわれているが、固定効果モデルでは残念ながら符号条件が一致しなかった。そのため固定効果モデルにおいて、離職率をよく説明している推計モデルは 8 である。モデル 8 では新卒就職率と非正規社員比率が採

用されており、決定係数も最も高く、かつすべてのパラメータが有意となっている。

（３）固有効果類似グループにおける沖縄との類似性・相違点

ここでは、前述した新卒就職率と非正規社員比率を用いたモデル（モデル８）の固定効果モデルにおける、固定効果係

数について考察した。固定効果係数は地域固有のダミー変数であり、新卒就職率と非正規社員比率によっても説明できないような地域特性を示すものと考えられる。高卒１年目の離職率が高い地域ほど、大きな数値を示す。この特性に注目して、固定効果係数の大きさによって、上位グループに分けたのが表４である（上位１０地域）。

表４ 固定効果の上位１０グループ

順位	都道府県	固有効果係数	順位	都道府県	固有効果係数
１	青森県	37.27	6	鳥取県	33.85
２	北海道	36.18	7	福岡県	33.22
３	沖縄県	36.08	8	高知県	32.96
４	大分県	35.04	9	秋田県	32.82
５	徳島県	34.66	10	和歌山県	32.73

これによると、青森県が最も高く37.27、次いで北海道（36.18）、沖縄県（36.08）の順となっている。これらは離職率も高い地域であり、高卒の離職率が高い地域固有の要因を持つグループと考えられる。一方、ここには示していないが、下位グループは愛知県が最も小さく、静岡県、神奈川県、埼玉県、滋賀県で形成されており、いずれも離職率の低い地域である。

これらの高卒１年目の離職率の類似固有係数グループのデータからその特性をさらに検討してみよう。離職率に関連し、地域特性を反映できるようなデータを抽出した。データは人口関連、経済関連、人口移動、教育関連の４つの分野に分け、各分野について以下のようなデータを収集した（表５参照）。

表５ 地域特性データ

人口関連	経済関連	人口移動	教育関連
人口増加率	１人当たり所得 建設業構成比 製造業構成比 完全失業率 大企業比率	県内大学進学率 県外就職率	大学進学率 無業者比率

労働供給をみるため、人口増加率、地域の経済力として、1人当たり所得、さらに地域経済を支える産業をみる指標として建設業、製造業、完全失業率及び大企業比率を採用した。人口移動の観点から県内志向か県外志向かをみたいため、県外就職率及び県内大学進学率を採用した。教育関連からは、大学進学率、無業

者比率を採用した。

これらのデータを用いて、都道府県を比較することによって、沖縄との類似性・相違点を分析し、さらに沖縄の特異性を検討した。各データを都道府県でランク付けして、その上位5位と下位5位について示したのが表6である。

表6 離職関連指標の比較

人口増加率		1人当たり所得		建設業構成比 (総生産比)		製造業構成比 (総生産比)		完全失業率	
上位5県		上位5県		上位5県		上位5県		上位5県	
東京	0.75	東京	4,559	島根	10.09	滋賀	41.23	沖縄	7.7
愛知	0.64	愛知	3,440	秋田	8.76	静岡	36.78	青森	5.7
沖縄	0.61	静岡	3,247	宮崎	8.62	栃木	36.64	大阪	5.7
神奈川	0.44	滋賀	3,235	北海道	8.50	三重	35.39	福岡	5.6
滋賀	0.42	神奈川	3,174	青森	8.34	愛知	33.34	北海道	5.4
下位5県		下位5県		下位5県		下位5県		下位5県	
高知	△0.71	鹿児島	2,207	神奈川	5.10	高知	10.33	愛知	2.8
長崎	△0.77	長崎	2,190	福岡	4.99	青森	10.09	島根	2.8
青森	△0.81	高知	2,171	京都	4.92	北海道	9.53	岐阜	2.7
和歌山	△0.87	青森	2,152	香川	4.71	東京	9.47	三重	2.7
秋田	△0.93	沖縄	1,987	大阪	4.57	沖縄	4.69	福岡	2.5
大企業比率 (千人以上)		県内大学進学率		県外就職比率		大学進学率		無業者比率	
上位5県		上位5県		上位5県		上位5県		上位5県	
神奈川	42.2	北海道	72.2	鹿児島	44.6	京都	61.2	沖縄	18.76
愛知	38.6	愛知県	70.5	青森	44.2	東京	58.9	北海道	9.36
茨城	38.5	福岡	62.6	長崎	44.1	広島	56.8	東京	8.55
東京	37.6	東京	60.9	佐賀	42.5	兵庫	56	神奈川	8.39
三重	36.3	沖縄	58.1	高知	42.3	奈良	56	青森	7.13
下位5県		下位5県		下位5県		下位5県		下位5県	
島根	14.2	島根	14.8	広島	7.8	青森	38.2	山形	2.58
福井	14.1	奈良	14.4	静岡	6.8	北海道	38	福井	2.53
高知	12.9	鳥取	14.3	富山	6	熊本	37.9	岐阜	2.38
青森	12.5	佐賀	13.4	大阪	6	岩手	37.1	山梨	2.09
沖縄	9.3	和歌山	10.3	愛知	2.3	沖縄	33.6	富山	1.79

注：影付きは固定効果係数が10位までに入る地域

出所：人口増加率（2005年の対前年伸び率）、1人当たり所得、建設業構成比および製造業構成比は2004年度、完全失業率は2006年で「100の指標からみた沖縄」より。大企業比率は「賃金構造調査2005年」より。大学進学率、県内大学進学率、県外就職比率および無業者比率は「学校基本調査2005年」より。

- ・1人当たり所得では、沖縄県、青森県、高知県は下位グループに属し経済力の弱い地域となっている。逆に愛知県、静岡県など離職率の低いグループは上位に位置している。
- ・建設業構成比は、北海道、青森が上位5位に入っているがそれ以外の類似県

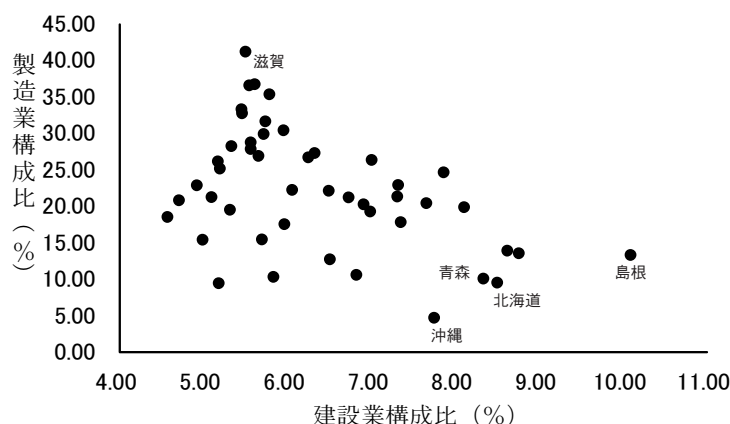
も上位にある。このことから、公共工事依存型の経済構造となっている地域である。

- ・製造業構成比は、青森県、北海道、沖縄県は下位グループにあり、その中でも沖縄県は5%を切り、全国最下位となっている。

- ・建設業構成比と製造業構成比はちょうど逆の関係にあり、製造業構成比の低い地域は、建設業構成比が高くなり、公共工事に依存した経済構造となつて

いる（図6参照）。

下位グループは公共工事依存型の経済構造が多い。



出所：内閣府 「県民経済計算」 平成16年

図6 製造業と建設業の県内総生産額に占める割合の散布図

- ・県内就職率は、青森県、高知県が下位グループに入っており、沖縄県も低い。上位では愛知県がトップであり、静岡県も4位で離職率の低い地域は県内就職率も高い。これは、県内に就職先としての受け皿が大きいことを反映したものだと思われる。また、愛知県と静岡県も製造業構成比が高いことから製造業系の産業の受け皿があるのであろう。
- ・大学進学率は、沖縄県、北海道、青森県ともに下位となっている。全国一の進学率は京都府であるが、進学率は61.2%で最下位の沖縄県（33.6%）の2倍近い差がある。
- ・また、県内大学進学率では意外なことに、北海道、沖縄県が上位にある。両地域とも大学数が多い地域ではないので、それでも地域内進学するのは本州

から離れており、所得が低いことから学費負担との関係があるかもしれない。青森県など固有係数類似県では近隣県に進学するため県内進学率は低くなっているものと考えられる。

- ・県外就職比率は、青森県、高知県が高く、沖縄県も比較的高い。当然県内就職率とは逆の結果となっている。
- ・高卒無業者比率をみると、沖縄県が18.8%と全国一高く、北海道が続き、青森県は第5位となっている。これらの地域は就業先の選択肢が狭いことや大学進学率も低く、学習環境、家庭環境、高校生の意識などに類似性があるかもしれない。
- ・大企業比率をみると、沖縄県是最下位となっており、高知県、青森県も下位5位グループに入っている。これらの地域では大企業が少なく、逆に中小零

細企業が多いため離職率も高くなるものと推察される。

以上をまとめると、離職率の高い地域は地域特性として、経済環境が厳しく、公共工事依存型経済となっている。また、産業の受け皿が弱いため県外就職比率は高い。ここで県外就職比率について、全国の傾向をみるために、県外就職率と県

内求人倍率について、クロスセクションによる回帰分析（2005年）を行った結果、次のようになった。パラメータはすべて1%水準で有意となっている。

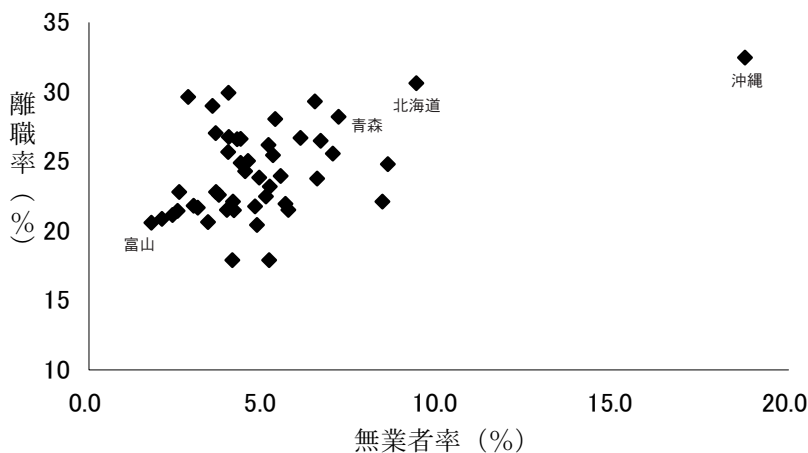
なお、分散不均一に関するホワイト検定では、分散均一であるという帰無仮説は棄却されなかった。

$$\begin{aligned} \text{県外就職率} = & 46.14 - 18.51 \text{ 県内求人倍率} + 80.97 \text{ 東京ダミー} \\ & (14.84) \quad (-8.58) \quad (6.10) \\ \text{決定係数} = & 0.61 \quad () \text{ 内は } t \text{ 値} \end{aligned}$$

県内求人倍率が低くなると、県外就職率は高まるような負の相関が観察される。これは、県内での就職の可能性が低くなると県外へ職を求めるという傾向を反映していると考えられる。また、全国のデータを時系列でみると、県外就職率は減少傾向となっている（太田2005）。ここでは、「若年者が地元へ閉じこもっているというよりも、不況によって“閉じ込められている”という側面も強い」と指摘している。若年者の意識が県内志向に振

れてきているというよりも、経済環境の影響を受けていることに留意しなければならないということである。

また、高卒者の無業者比率が高い地域は、沖縄県、北海道、青森県といずれも離職率の高い地域であることは興味深い（図7参照）。この地域は大学進学率も低く、無業者率の高さとも関連しているかもしれない。教育との関連性を深く分析することは今回の分析範囲を超えるので、ここでは指摘するのにとどめる。



出所：「学校基本調査」、「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査結果」

図7 高卒無業者率と高卒離職率

他の類似県に対して沖縄県の特異性をみるために、表7は各指標を沖縄県と他の類似固有係数グループ平均値と比較したものである。なお、類似固有係数グループは表4にあるように、10地域で構成される。この中で沖縄県の特異性としては、人口増加であること、無業者比率が突出して高いことである。人口増加は労

働供給圧力となり、野崎(2005年)で指摘しているように、若年労働者の失業率や離職率および無業者率の高さにつながっている可能性がある。また、経済力や産業構造でみても若年者の雇用環境が厳しいことが分かる。そのため、離職率の高い県となっている。

表7 類似固有係数グループ(10地域)における沖縄県の位置づけ

	人口増加率	県民所得格差	建設業	製造業	完全失業率
沖縄県	0.6 (1)	66.7 (10)	7.8 (5)	4.7 (10)	7.7 (1)
沖縄県以外	-0.6	82.4	6.9	17.9	4.6
	大学進学率	県内大学進学率	県外就職率	無業者率	大企業比率
沖縄県	33.6 (10)	58.1 (3)	37.6 (3)	18.8 (1)	9.3 (10)
沖縄県以外	43.5	31.8	27.3	5.4	21.0

注：() 内は類似県における沖縄の順位。

(4) 意識と離職の関係

このような若者を取り巻く労働環境の厳しさを反映して、離職の背景となる若年者の意識は他地域と比べて沖縄県が大きく異なっているのだろうか。この観点から検証してみたのが表8である。これは、15歳から24歳までの若者で離職したけれど就職活動をしていない理由をみたものである。それによると、類似固有係数グループでも若年者の意識には違いがみられる。「探したけれど見つからなかった」では沖縄県、北海道、青森県、秋田県、大分県が全国平均より高い。これらは雇用の受け皿としての企業が少ないためだと推察される。次に「知識・能力に自信がない」は沖縄県、青森県、和歌山県、鳥取県、高知県が全国平均より高い。これは、在学中における自己分析の不足あるいは就きたい職業に対する認識の甘さや学力の問題と関連していることが考えられる。また、非正規社員だと合わせし

か就業していないため職業能力を向上させることが困難であることも考えられる。「希望する仕事がありそうにない」で解釈すると、沖縄県、青森県は他地域に比べて職業意識の低さを示していると考えられる。

この意識調査から、沖縄県は雇用の受け皿の弱さと職業意識の低さからくるミスマッチがあいまって、離職率の高さや無業者率の高さに結びついていると推察される。特に男女別にみると「知識・能力に自信がない」は沖縄県は男子で13.6%と女子の4.6%と大きな開きがあるのが目立っている。

第3次産業に偏った産業構造であるため非正規雇用が多く、一方、若者も職業意識が弱いため、離職も多く非正規社員に就かざるを得ないのが現状となっている。非正規雇用者は次の職場をどのように考えているのであろうか。

表 8 地域別非求職理由（15～24歳）

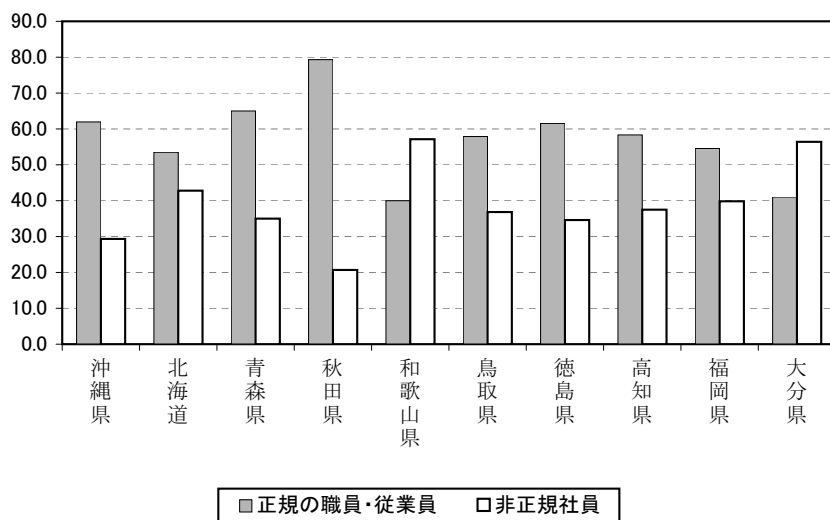
	全国	沖縄	北海道	青森	秋田	和歌山
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
探したが見つからなかった	4.8	6.4	9.8	10.1	8.2	0.0
希望する仕事がありそうにない	4.4	1.8	4.7	2.0	8.2	7.0
知識・能力に自信がない	5.0	8.3	4.1	9.1	-	7.0
病気・けがのため	3.8	3.7	5.3	5.1	4.1	7.0
高齢のため	-	-	-	-	-	-
育児や通学などのため仕事が続けられそうにない	16.7	13.8	18.0	16.2	10.2	14.0
家族の介護・看護のため	0.4	-	0.6	1.0	-	2.3
急いで仕事につく必要がない	19.0	11.0	18.0	11.1	14.3	16.3
学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている	17.0	18.3	13.9	9.1	12.2	16.3
その他	28.4	36.7	25.1	37.4	40.8	32.6
総数	鳥取	徳島	高知	福岡	大分	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
探したが見つからなかった	2.8	4.0	2.1	5.0	7.0	
希望する仕事がありそうにない	11.1	2.0	6.3	1.8	9.3	
知識・能力に自信がない	5.6	4.0	6.3	4.8	-	
病気・けがのため	5.6	6.0	2.1	3.0	7.0	
高齢のため	-	-	-	-	-	
育児や通学などのため仕事が続けられそうにない	-	14.0	27.1	19.4	9.3	
家族の介護・看護のため	-	-	-	-	-	
急いで仕事につく必要がない	16.7	22.0	14.6	16.4	20.9	
学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている	19.4	16.0	10.4	21.9	20.9	
その他	22.2	36.0	33.3	28.2	27.9	

出所：「就業構造基本調査」2008年 総務省より作成

図8は、離転職者の希望する従業形態を聞いたものである。沖縄県は正規の職員・従業員を希望する割合が62%、非正規社員を希望する割合は29%となっている。類似県では、沖縄県と同じような傾向は鳥取県、徳島県、高知県である。また、秋田県は正規の職員・従業員が80%近く最も高い、逆に、和歌山県、大分県

は非正規社員が上回っている。

このように離職率の高い地域同士で見ても、意識の違いが見て取れ、極めて興味深い結果となっている。これまで見てきたような産業構造や教育などの地域特性を反映していると考えられる。この点はさらに分析を深めていく必要がある。



出所：「就業構造調査」2007年 総務省より作成

図8 離職者・転職者の希望する従業形態（15-24歳）

7. まとめと雇用対策について

以上若年者の離職について、特に高卒者の離職の要因と地域特性及び意識についてみてきたが、それは以下のようにまとめられる。

高卒者の離職率について、都道府県パネル分析をしたところ、地域別に異なっていることを前提にしたモデルが採用された。これは、高卒者離職を考える場合地域特性を踏まえた政策を展開する必要があることを示唆している

また、モデルによると高卒者の離職は、新卒就職率と非正規社員比率が有意に影響を与えている。すなわち、新卒就職率が高いほど、離職率は低くなるがこれは受け皿が大きいと、高卒者も希望する職場に行くことができ、ミスマッチの割合が低くなることを示している。また、非正規社員比率が高いほど、離職率は高まる。非正規社員が多いのは第3次産業であるから、これは地域の産業構造で第三

次産業比率が大きいほど、離職率も高くなる傾向を示している。

また、都道府県パネル分析より地域特性を示す固有係数をランク付けしたところ、沖縄県を含む北海道、青森県などが離職率の高い地域としてグループ化された。地域特性を浮き彫りにするために、地域特性を反映するようなデータでみると、離職率の高い地域の共通点は、経済力が弱く、公共工事依存型経済であること、企業規模も小さい、そのため失業率も高いことである。また、大学進学率も低く、高卒無業者比率も高い。これは家計所得が低い大学等の高等教育機関へ進学させる余裕がないこと、高卒無業者が多いのも家庭環境によって形成された学力、進路意識の問題など複雑な要因があると思われる。この中で沖縄県の特異性を示すものとして、人口の増加、突出した無業率の高さがあげられる。人口増加は2015年頃まで続くことと予測されることから、若年者の失業と離職は引き続

き大きな問題となるということである。

意識の上でも地域別の違いがあり、産業構造や所得、教育環境などの違いを反映したものとなっている。この中でも沖縄県は青森県とともに職業意識の低さが目立っている。

国の政策、県の政策

このように、地域によって離職の要因、意識も異なるため、地域特性を反映した政策が必要になる。雇用対策もこれまでの全国一律の対策から地域の独自性を生かしたような政策を誘導するようになっている。これは、地域雇用創造促進事業（パッケージ事業、新パッケージ事業）として、市町村からの公募事業制となっている。沖縄県では那覇市、沖縄市、宜野湾市などが現在事業を展開している。

また、沖縄県の政策としては、国の若者支援政策に対応して、沖縄若年者雇用奨励金やトライアル雇用事業（若年者）等の積極的な活用促進により雇用機会の拡大を図っている。さらに、若者の職場への定着支援として、⁽¹⁾沖縄早期離職者定着支援事業や中小企業と若者とのネットワークを構築する事業や若者の就職促進と職場への定着支援を図る⁽²⁾若年者地域連携事業を実施している

このように、国、県とも若年雇用対策に力を入れるようになってきているが、今後必要となってくるのは、地域特性を踏まえた地域独自の政策を展開することであろう。沖縄県は、これまで分析してきたように、第3次産業偏重、零細企業中心という産業構造要因、また、労働供給圧力が他地域に比べ強い地域であるという人口要因、大学進学率が低い一方、高い無業者率といった教育要因などが複合

的に離職者の増大、引いては失業者の増大を招いていると考えられる。

今後必要な離職対策

これからの若年離職対策に必要なことは何であろうか。企業の離職対策にヒントを見ることができる。企業に対するアンケート調査（参考資料2）によれば、離職を防ぎ定着率を高めるための対策として、求職段階で、良い面・悪い面をきちんと説明することや本人の希望を活かした配置を行う、さらに、研修・訓練の充実などが有効であったとしている。

このため、インターンシップ制の充実、沖縄県の産業戦略の周知徹底、今後発展する産業や業界など産業や県内外企業情報の提供によって、就職におけるミスマッチを少なくする工夫が必要である。また、企業内における訓練や研修に対する積極的な補助も重要である。分析でみたように、沖縄県の離職率が高い要因として職業意識の低さもあることから、教育機関における対応、単に職場体験を行うだけでなく、家庭、企業との連携が強く求められる。

残された課題

最後に、今回はデータの制約により高卒の離職率しか分析できなかったが、大卒離職率も沖縄県が全国一高いことと、離職率も増加していることから、やはり大きな問題であり、今後の分析が残されている。

注

(1) 沖縄早期離職者定着支援事業

企業経営者等に対して、若者の職場定着に有効な手法であるメンター（新入社

員などの教育や仕事の悩みの相談・精神的なサポートをするための専任者）制度導入のための実践的な講習等を実施する。

(2) 若年者地域連携事業

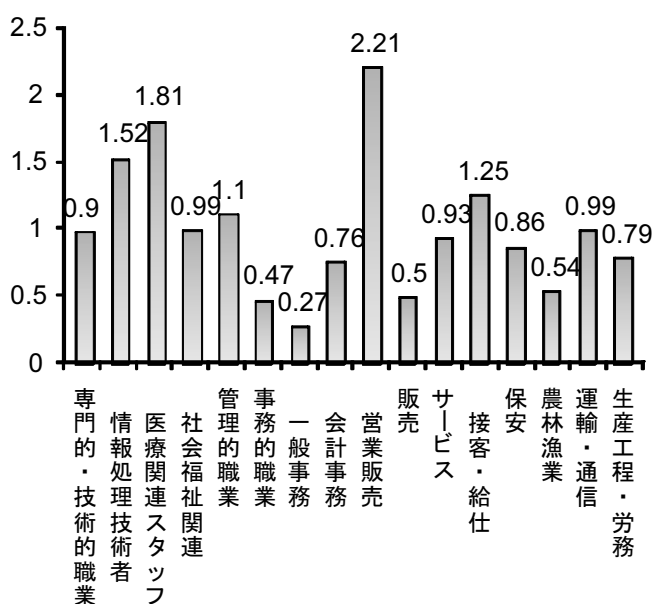
若年求職者・進路指導担当者・保護者向けのセミナー等を実施し就職を促進する。また、若年労働者を対象とした継続就業の動機付けに資する講習や相互交流を実施する。

参考文献

水野朝夫（1992）、「第8章 失業率の地域構造とその要因」『日本の失業構造』

玄田有史、中田嘉文（2002）、『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社
労働政策・研修機構（2004）、『雇用失業情勢の都道府県格差に関する研究』
太田聡一（2005）、「地域の中の若年雇用問題」『失業・就業の地域構造分析に関するマクロデータによる研究』第2章 労働政策・研修機構（2005）
野崎四郎（2005）、「失業の要因分析と将来予測」『沖縄国際大学経済論集』第1巻、第1号
北村行信（2006）、『パネルデータ分析』岩波書店

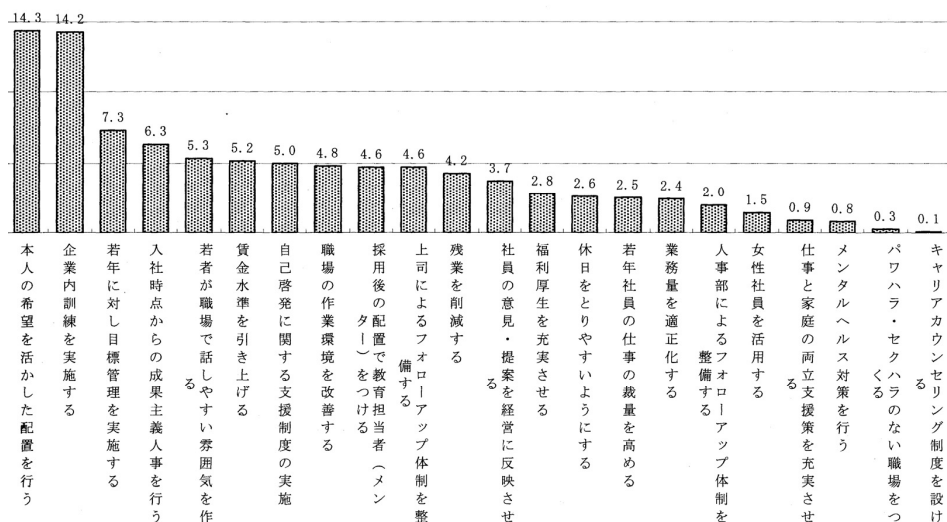
参考資料 1



出所：「就業構造基本調査」2008年 総務省

参考資料 2

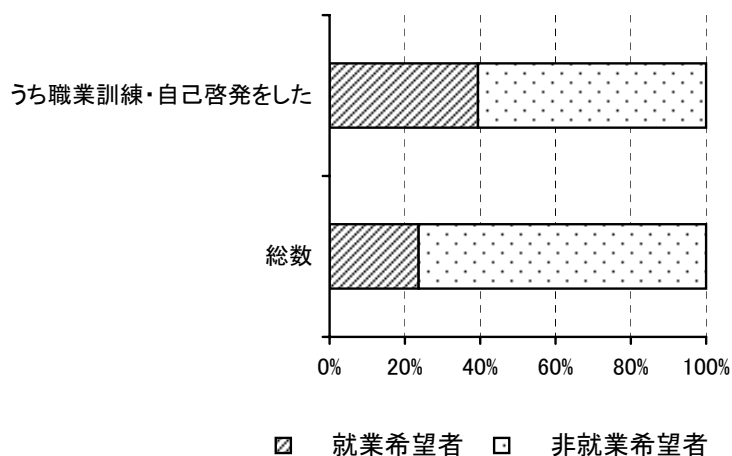
定着率を高めるために行っていること（企業アンケート結果）



出所：「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」2007年
労働政策研究・研修機構

参考資料 3

無業者に対して、就業希望か非就業希望かを聞いたものである。企業において訓練や自己啓発の経験がある者の方が、そうでない者に比べ明らかに就業希望者が多い。



出所：「就業構造基本調査」2008年 総務省